**Единый информационный день Профсоюза по теме:**

**«О работе Профсоюза и организаций РОСПРОФЖЕЛ по повышению заработной платы и материальной мотивации труда работников»**

29 - 30 ноября 2023 г.

На всех этапах своей деятельности главной задачей Профсоюза является обеспечение социально-экономической защиты, повышение жизненного уровня работников. Задачи по решению данных вопросов отражены в Уставе Профсоюза и Программе действий РОСПРОФЖЕЛ на 2021 - 2025 годы. Данные вопросы также в обязательном порядке включаются в планы работы и регулярно рассматриваются на заседаниях Пленумов Центрального комитета Профсоюза и Президиума Профсоюза, на заседаниях выборных коллегиальных органов Дорожных территориальных и территориальных организаций РОСПРОФЖЕЛ, профсоюзных комитетов первичных (объединенных первичных) организаций Профсоюза.

РОСПРОФЖЕЛ констатирует, что на сегодня во всех организациях железнодорожной отрасли заработная плата выплачивается работникам полностью и в установленные сроки, а ведь в современной так России было не всегда.

Оплата и мотивации труда работников регламентируются отраслевыми соглашениями, коллективным договорами и локальными нормативными актами организаций, основными из которых являются положения по оплате труда, положения о премировании, положения о дополнительном премировании работников, например, по итогам работы за год, лучшим коллективам по итогам соревнования, выплаты наставникам, изобретателям и рационализаторам и др.

В самой крупной в России организации-работодателе – ОАО «РЖД» – в настоящее время действует Коллективный договор, подписанный на 2023 - 2025 годы, Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений (КСОТ), Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов (КСПР), положение о выплате работникам единовременного вознаграждения за преданность компании, положение о выплате единовременного вознаграждения за обеспечение безопасности движения, более 20 положений о дополнительном премировании. В филиалах компании, с учетом особенностей работы, принимаются свои дополнительные локальные нормативные акты в сфере оплаты и мотивации труда. Практически в каждой организации, где действует РОСПРОФЖЕЛ, применяются аналогичные документы.

Данные документы создают сбалансированную, выверенную годами систему оплаты и мотивации труда работников, согласованную с представительным органом работников. Это не означает, что вышеупомянутые документы являются неизменяемыми. Нет, в связи с новациями в законодательстве, а также по инициативе представителей работодателя и соответствующей первичной профсоюзной организации в данные документы вносятся изменения и дополнения, принимаются новые локальные нормативные акты.

Например, в Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2023 - 2025 годы, по сравнению с предыдущим коллективным договором, по инициативе профсоюзной стороны внесено 18 улучшающих изменений и дополнений, в восьми пунктах предусмотрено увеличение размеров выплат по сравнению с ранее действующей редакцией. Улучшающие изменения и дополнения внесены в новые коллективные договоры АО «Федеральная пассажирская компания», ПАО «ТрансКонтейнер», АО «Федеральная грузовая компания», ООО «СТМ-Сервис» и ряда других организаций.

Периодически вносятся улучшающие изменения и дополнения в КСОТ, КСПР, другие локальные нормативные акты ОАО «РЖД».

Так, только за последнее время в целях повышения мотивации труда принята обновленная КСПР, которой предусмотрено изменение соотношения долей премирования в сторону увеличения доли III-го уровня премирования, которая зависит от индивидуального вклада работника в общий результат работы структурного подразделения, что существенно увеличивает вероятность получения работниками премии в большем чем ранее размере и содействует повышению их мотивации на выполнение показателей, на которые они могут повлиять в своей работе.

Работникам структурных подразделений компании, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения, в соответствии с положением ежегодно выплачивается вознаграждение за обеспечение безопасности движения.

В ОАО «РЖД», как уже было отмечено, действуют более 20 мотивационных положений о дополнительном премировании работников, принятых с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ, такие как Положение о присвоении работникам классных званий, Положение о порядке планирования и распределения вознаграждения из Фонда мастера, Положение о Паспорте доверия, Положение о дополнительном премировании за внедрение бережливого производства, экономически эффективных инновационных проектов, Положение о премировании работников за обнаружение трудновыявляемых дефектов, Положение о наставничестве и другие.

В соответствии с пунктом 5.3. Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023 - 2025 годы компания взяла на себя обязательства не реже двух раз в год индексировать заработную плату работников в связи с прогнозируемым Министерством экономического развития России ростом потребительских цен на товары и услуги, и, в соответствии с пунктом 5.2. Коллективного договора, обеспечивать конкурентоспособность заработной платы работников.

В 2023 году заработная плата работников компании проиндексирована три раза:

- с 1 марта 2023 года - на 2,63 %, размер индексации определен исходя из прогнозного индекса потребительских цен за I квартал 2023 года (2,2 %) и доиндексации заработной платы за 2022 год в размере 0,43 %; кстати, индексация была проведена по итогам переговоров, инициированных РОСПРОФЖЕЛ;

- с 1 октября 2023 года заработная плата проиндексирована на 3,0 %, размер индексации с 1 октября 2023 года определен исходя из прогнозируемого индекса потребительских цен на товары и услуги на 2023 год (5,3 %) с учетом уже проведенной индексации за I квартал 2023 года с 1 марта (2,2 %);

- в связи с ростом инфляции и снижением динамики роста реальной заработной платы работников компании профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ обратился в ОАО «РЖД» с инициативой проведения третьей индексации заработной платы работников в текущем году. В результате компанией принято решение об индексации заработной платы с 1 ноября 2023 года на 2,12 %. Размер индексации с 1 ноября текущего года определен исходя из уточненного прогноза Минэкономразвития России по уровню инфляции на конец текущего года (7,5 %) и проведенных ранее 2-х индексаций.

Аналогично индексация проводится и в большинстве дочерних обществ ОАО «РЖД», например, в АО «Федеральная пассажирская компания», АО «Желдоручет», АО «ВРК-1», АО «РЖДстрой», АО «БетЭлТранс», в большинстве пригородных пассажирских компаний), в частных учреждениях здравоохранения и образования ОАО «РЖД». В других организациях индексация проводится в иные сроки и в другом размере, но и в них, делается привязка индексации к уровню роста потребительских цен на товары и услуги.

Ещё одним инструментом, позволяющим поддерживать конкурентоспособность заработной платы железнодорожников и снижать уровень текучести кадров является установление зональных надбавок, особенно в тех местностях Российской Федерации, где начали активно работать предприятия оборонного комплекса и где у работников опережающими темпами растет уровень заработной платы.

Учитывая предложения Профсоюза, в ОАО «РЖД» был актуализирован механизм планирования и распределения зональных надбавок и было принято решение о направлении дополнительных финансовых средств из бюджета компании на установление с 1 ноября текущего года новых зональных надбавок и увеличению ранее установленных зональных надбавок работникам отдельных профессий основных производственных групп структурных подразделений, проблемных по укомплектованию, текучести кадров и уровню заработной платы, в том числе таких функциональных филиалов Дирекция тяги, Центральная дирекция инфраструктуры, Трансэнерго, Центральная дирекции по ремонту пути, Центральная дирекции моторвагонного подвижного состава.

Чтобы понять, какую гигантскую работу проделывают профсоюзные комитеты первичных и объединенных первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ достаточно привести несколько цифр:

- ежегодно только профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ по вопросам оплаты и мотивации труда рассматривается более 500 локальных нормативных актов, примерно по 10 % из них первоначально выражается отрицательное мотивированное мнение и документы дорабатываются с учетом профсоюзной позиции, реже принимаются компромиссные решения;

- ежегодно всеми первичными профсоюзными организациями, действующими в ОАО «РЖД», выражается мотивированное мнение более чем по 100 тысячам проектов локальных нормативных актов, а всеми организациями РОСПРОФЖЕЛ – более чем по 150 тысячам!

Можно привести примеры важных для работников решений, принятых за последнее время по предложению профсоюзной организации ОАО «РЖД»:

- увеличены размеры суточных при направлении работников в служебные командировки на территории Российской Федерации с 1 января 2023 года до 300 рублей; также принято решение о ежегодной индексации данной суммы. Увеличен размер суточных со 150 до 300 рублей за каждый день обучения работников, направляемых на подготовку и переподготовку по рабочей профессии;

- ежегодно на 5 % увеличивается нижний порог размера материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск: с 1 января 2022 года он был повышен с 10 до 15 %, с 1 января 2023 года – увеличен до 20 %, с 1 января 2024 года - до 25 %;

- принято обновленное Положение о единовременном вознаграждении работников структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» за обеспечение безопасности движения и вклад в культуру безопасности, которое вводится в действие с 1 января 2024 года. Первая выплата единовременного вознаграждения работникам, имеющим право на выплату по новому Положению, будет произведена в феврале 2025 года. Следует отметить, что средства на выплату вознаграждения, предусмотренные в бюджете компании, будут ежегодно индексироваться в соответствии с прогнозируемым Министерством экономического развития Российской Федерации ростом потребительских цен на товары и услуги. В отличие от действующего Положения, по которому выплата вознаграждения производилась только примерно 22 % от общей численности работников, имеющих право на вознаграждение, то по новому Положению, все работники гарантированно получат вознаграждение в случае, если в течение календарного года подразделением, в котором они трудятся, не допущены нарушения безопасности движения, а со стороны работника – грубые производственные упущения;

- медицинским работникам частных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД» в целях выравнивания уровня их заработной платы с уровнем заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения с 1 марта т.г. установлены зональные надбавки. Принято решение, что зональные надбавки каждый год будут пересматриваться для поддержания конкурентоспособности заработной платы работников учреждений здравоохранения ОАО «РЖД»;

- из КСПР исключен пункт о неначислении текущей премии до шести месяцев работникам ОАО «РЖД» и их непосредственным руководителям в случае грубого нарушения работником технологической дисциплины, требований нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов ОАО «РЖД», установленного в ходе расследования (разбора) соответствующей комиссией обстоятельств и причин крушения или аварии поездов;

- в КСОТ внесены дополнения в части установления работникам подразделений филиалов ОАО «РЖД», осуществляющих свою деятельность в границах Дальневосточной железной дороги, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока в максимальном размере с первого дня работы, без учета стажа работы. Профсоюз предложил ОАО «РЖД» распространить данное решение на всю сеть;

- в Дирекции тяги принято Положение «О единовременном вознаграждении работников локомотивных бригад при трудоустройстве на новое место работы», согласно которому машинисты и помощники машиниста локомотивов, которые приедут работать на Восточный полигон в 2024 году, смогут получить единовременное вознаграждение в размере 250 тыс. руб.

Для мобилизованных работников ОАО «РЖД», а также для работников, заключивших контракт о военной службе на добровольной основе установлены дополнительные меры поддержки. За работниками, которые принимают участие в СВО сохранены не только рабочие места, но и социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором ОАО «РЖД» на 2023 – 2025 годы. Всем работникам – участникам СВО единоразово выплачивается 200 тыс. руб. При возвращении на рабочее место и возобновлении трудового договора им производится выплата единовременного вознаграждения в размере должностного оклада. Аналогичные и дополнительные меры поддержки участникам СВО приняты и в большинстве других организаций.

Одним из инструментов системы мотивации труда работников является соревнование коллективов и работников компании. Как пример, соревнование трудовых коллективов и работников ОАО «РЖД» за квартал и год. Победителям соревнования выплачивается денежная премия в зависимости от присуждаемого места. За все индивидуальные достижения по итогам года выплачивается премия «Лучший работник» в размере 25 тыс. руб., «Лучший мастер» и «Лучший руководитель среднего звена» - 40 тыс. руб.

И это перечислена только небольшая часть локальных нормативных актов по оплате и мотивации труда работников компании, принятых с учетом предложений первичной профсоюзной организации ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ и всего Профсоюза.

При этом, не все вопросы, связанные с оплатой труда отдельных категорий работников решены. В качестве одного из проблемных вопросов, на решении которого в самое ближайшее время настаивает Профсоюз, это начало компенсационных выплат работникам локомотивных бригад за сверхнормативное нахождение в домах и комнатах отдыха в пунктах оборота (подмены).

Профсоюз считает целесообразным в целях повышения конкурентоспособного уровня заработной платы работников ОАО «РЖД» предложить компании принять базовое Положения о поощрении работников по итогам работы за год при выполнении критериев повышения эффективности работы (т.е. выплачивать так называемую 13-ю зарплату). Кстати в отдельных организациях такая выплата производится ежегодно (это Московский метрополитен, ФГУП «Крымская железная дорога», АО «Ямальская железнодорожная компания», АО «АК «Железные дороги Якутии» и другие).

Современными инструментами материальной мотивации работников в Коллективном договоре ОАО «РЖД» являются компенсируемый социальный пакет (КСП) и бонусный пакет.

КСП предоставляет работнику возможность компенсировать свои затраты на социальные услуги по принципу «кафетерия», например, на оплату:

- отдыха и санаторно-курортного лечения;

- страховых продуктов, а также процентов по ипотеке;

- медицинских услуг и медикаментов;

- услуг образовательных учреждений;

- детских садов, услуг няни;

- услуг учреждений культуры;

- услуг спортивных учреждений;

- Интернета и услуг сотовой связи и др.

Базовый размер КСП составляет 13800 рублей. Для отдельных категорий работников может применяться коэффициент, увеличивающий размер КСП.

Как правило, КСП предоставляется тем работникам, чья профессия или должность относится к значимой или проблемной по укомплектованию категории персонала.

КСП предоставляется работникам также в АО «Федеральная грузовая компания» и ряде других организаций.

Бонусный пакет предоставляет возможность работнику структурных подразделений ОАО «РЖД» заработать бонусные баллы за активность в жизни компании и общества и обменять их на корпоративные предложения.

Основной целью бонусного пакета является мотивация работников на достижение значимых результатов в актуальных для компании корпоративных задачах, проектах и других мероприятиях. Например, работник может участвовать в рационализаторстве, новаторстве, бережливом производстве, проектах и мероприятиях, обеспечивающих охрану труда и безопасность движения, а также в мероприятиях, направленных на повышение саморазвития работника, ведение здорового образа жизни, участия в общественной деятельности, волонтерстве, получая за это баллы.

Заработанные баллы работник может обменять на санаторно-курортное оздоровление и отдых, абонементы в спортивные клубы и секции, участие в экскурсионных программах, спортивных мероприятиях, обучение по программам повышения квалификации и развития корпоративных компетенций и многие другие. Перечень корпоративных предложений учитывает и региональные особенности социальной инфраструктуры железных дорог.

Работниками Аппарата Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ, специалистами Дорпрофжел и других организаций Профсоюза:

- проводится постоянный мониторинг индексации заработной платы работников всех организаций, где действует наш Профсоюз;

- ежемесячный мониторинг и анализ заработной платы работников филиалов ОАО «РЖД» и работников основных производственных групп компании;

- ежеквартальный мониторинг заработной платы в организациях прямого подчинения Центральному комитету Профсоюза, частных учреждений здравоохранения и образования ОАО «РЖД»;

- выборочный контроль за начислением премий, в том числе по дополнительным положениям о премировании;

- направление предложений работодателям по проведению индексации и повышению уровня реальной заработной платы, совершенствованию положений по оплате и мотивации труда, внесению улучшающих изменений и дополнений в коллективные договоры.

При необходимости, на заседаниях Президиума Профсоюза рассматриваются вопросы оплаты и мотивации труда в «проблемных» организациях, руководителям таких организаций направляются письма с предложением о решении актуальных для работников вопросов, Председатель Профсоюза встречается с данными руководителями. По итогам, как правило, происходят положительные подвижки в решении наболевших вопросов.

РОСПРОФЖЕЛ и организации нашего Профсоюза будут и в дальнейшем продолжать активную работу по обеспечение социально-экономической защиты, повышению жизненного уровня работников.

**Департамент социального партнерства,**

**труда и заработной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ**